

## تقييم واقع التدريب في قاعة التدريب والتدريب عن بُعد

د. نبيل عليان إسماعيل\*

قسم إدارة الأعمال- كلية العلوم الإدارية والمالية- جامعة الإسرائ- غزة

(تاريخ الاستلام 2022/01/10، تاريخ القبول 2022/06/22)

### The Reality of Training in the Training Room and Distance Training

Nabil Elyan Isleem\*

Department of Business Management, Israa University-Gaza

(Received 10/01/2022, Accepted 22/06/2022)



\*المؤلف المراسل: نبيل اسليم، قسم إدارة الأعمال- كلية العلوم الإدارية والمالية- جامعة الإسرائ- غزة

\* **Contact:**

Nabil Elyan Isleem, Department of Business Management, Israa University-Gaza

**Email:** [Nabil79e@gmail.com](mailto:Nabil79e@gmail.com)

## الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية الذي عقدته مؤسسة إبداع للدراسات والتدريب في قاعة التدريب والمتدربين الذين تلقوا التدريب عن بُعد وبيان أثره على المتدربين، وإبراز فروق بين المتدربين داخل القاعة والمتدربين عن بُعد يعزى إلى مكان التدريب، وتقديم مقترحات لتحسين جودة التدريب عن بُعد، وقد تكون مجتمع الدراسة من (116) متدرِّبًا، منهم (19) متدرِّبًا داخل القاعة التدريبية، و(97) متدرِّبًا تلقوا التدريب عن بُعد، وقد شملت الدراسة كل أفراد مجتمع الدراسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المتدربين في قاعة التدريب والمتدربين عن بُعد في مؤسسة إبداع تعزى لمتغير طبيعة المشاركة، وقد جاء أثر التدريب على المتدربين بوزن نسبي (76.355%)، وأن واقع أساليب التدريب والعرض جاء بوزن نسبي (67.685%)، وأن واقع المدرب والمادة التدريبية جاء بوزن نسبي (75.961%)، وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج التي تُطور الأداء وتزيد جودة التدريب عن بُعد الذي تقدمه مؤسسة إبداع.

كلمات مفتاحية: التدريب، التدريب عن بُعد، المنظمات الأهلية، تقويم، إعداد القادة، التدريب غير مباشر.

## Abstract

The study aimed to identify the level of training of return for participants in the preparation of training leaders convened by the Innovation Foundation in the Gaza Strip from the perspective of employers participating in the programs, and the statement of the obstacles faced by graduates of Leadership Development programs in their workplaces, and mechanisms of activating graduates in their places of work and take advantage of abilities. The study population consisted of 165 graduate and a graduate of the leaders of the preparation of various programs, while the study sample consisted of (85) graduate, they were selected at random, and to achieve the objectives of the study researchers used a questionnaire to measure the return on training from the perspective of employers, and personal interview to know the obstacles faced by graduates and activate mechanisms in their workplaces. The verification of the validity and reliability study tool (questionnaire) appropriate statistical means. The results showed that the training of return from the perspective of employer's level came very highly, and that there are no Differences statistically significant differences in the average estimates of the level of training of return due to the variable sex and hand work from the perspective of employers, as results showed the most important obstacles faced by participants Leaders in the preparation of programs and mechanisms activate in their places of work.

**Key word:** Training, remote training, NGOs, Evaluation, Preparation of Leaders, indirect training.

## المقدمة:

التدريبي الذي حصل عليه، وبالتالي يستطيع أن يحصل على شهادة باجتياز تلك الدورة التدريبية، وهذا يمكن القائمين على التدريب من مواجهة التحديات التي تواجه تنظيم الدورات بالطرق التقليدية (العتار، 2015: 2).

التدريب والتنمية عملية شاملة، تشمل جميع المستويات الإدارية في المنظمات من قيادة دنيا ووسطى وعليا، إضافةً إلى كونها عملية مستمرة ومتزايدة كما يُذكر أنه برز في السنوات الأخيرة عدد من الباحثين الذي يعتبرون تنمية الموارد البشرية على أنها صناعة خطيرة تتناول العنصر البشري بصفته العامل الحاسم الذي يميز مؤسسة عن أخرى.

يتميز عصرنا الحالي بالتغير المستمر والتطور السريع في كل جوانب الحياة وذلك نتيجة التقنية المتقدمة والاكتشافات الحديثة، ولم يشهد عصر من العصور هذا التطور المتسارع كمًا ونوعًا في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات واستخداماتها المختلفة، وقد فتح هذا التطور آفاقًا جديدة لتطوير التدريب والتعليم، وأسهم في حل كثير من مشكلاته كالتدفق الكبير في أعداد المتدربين، وقلة المباني، وتقليدية النظم التعليمية والتدريبية؛ بل أحدثت هذه التطورات الهائلة نقلة نوعية في كل أنشطة وعمليات التعليم والتدريب (العمران، العيسى، 2021، ص335).

إن التطور الكبير في مجال تقنية المعلومات والاتصال أوجد حاجة ماسة لوضع استراتيجيات وخطط تطوير لمواكبة هذه التغيرات واستخدامها على أفضل وجه من المعلوماتية، تحدد دور التقنيات في تطوير المجتمع وتضبط العلاقة بين أدائه ورقبه اقتصاديًا وثقافيًا، ويعد التعليم والتدريب من أبرز التطورات التي حصلت في مجال تقنية المعلومات والاتصال، حيث تزايد الاهتمام بالتعليم والتدريب الإلكتروني في عدد من دول العالم المتقدمة لما تملكه هذه التقنيات من قوة كامنة ستسهم في التنمية لكل شرائح المجتمع

يعد التدريب خيارًا استراتيجيًا وأحد أهم الأدوات في تطوير الكوادر البشرية العاملة في المنظمات بمختلف أشكالها، حيث يزودها بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء أعمالها بكفاءة ومهنية، ويمدها بأحدث المعارف ويكسيها المهارات التي تمكنها من أداء مهامها بجدارة، وينمي قدرات الكوادر البشرية عبر إيجاد أفضل الحلول لمشكلات العمل، كما يحافظ على استدامة عمل المنظمات من خلال مواكبة التطور المتسارع والمواءمة مع متطلبات العصر، التدريب يهتم بالعنصر البشري الذي يعد هو الأهم من بين موارد المنظمات؛ لذا فإن الاهتمام بهذا العنصر من الضرورة لما له من أهمية وانعكاس مباشر على تطور المؤسسة وتقدمها.

يرى (حمود، الخرشة، 2009) أن المورد البشري عنصرًا مهمًا من عناصر المنظمات، وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها، ولا يمكن تحقيق أهداف المنظمة إلا من خلالها؛ لذا فإن الاهتمام بتطوير وتدريب هذا العنصر البشري وتنمية قدراته ومهاراته له الكفيل على إحداث التغيرات التنظيمية، وإيجاد الأساليب الفعالة لرفع الكفاءة والأداء في المنظمات بمختلف مجالات عملها.

تركز المنظمات وفق ما ذكره (Bratton &Gold, 2017) على الاهتمام بالبناء العقلي والفكري والمعرفي للموارد البشرية، وتسعى إلى تنمية الإبداع والابتكار والمهارات الفكرية واستثمارها في تحسين الأداء والعمل الجماعي، والبحث المستمر في آليات استثمار القدرات الفكرية، والاهتمام بالحوافز المعنوية لتحسين أداء الموارد البشرية والإسهام في تنمية المشاركة الإيجابية لديهم وتحمل المسؤولية وزيادة الإنتاجية في المنظمات.

تتجه مجموعة من الدول في الآونة الأخيرة إلى التدريب الإلكتروني لتطوير كوادرها، حيث بإمكان المدرب أن ينخرط في دورة تدريبية كاملة مطعمة بالفيديو والصور والوسائل الإيضاحية، يتلوها اختبار في نهاية الدورة لمعرفة مدى تمكنه من المحتوى

التدريبية ، وتعد مؤسسة إبداع للأبحاث والدراسات والتدريب إحدى المؤسسات العاملة في مجال التدريب في قطاع غزة، وقد قامت بإدخال نظام التدريب عن بُعد للتطبيق في برامجها التدريبية، وذلك من خلال موقعها على اليوتيوب، وبرامج التدريب الإلكتروني التفاعلي (e Meet, SkypeHangoutes, Zoom, Google) وقد أجرى الباحث هذه الدراسة بغرض تقييم واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في قاعة التدريب والمشاركين عن بُعد لنفس البرنامج التدريبي للوقوف على واقع رضی المشاركين عن التدريب في الحالتين، ودراسة الفروق بين التدريب في القاعة والتدريب عن بُعد.

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها

نظراً لأهمية التدريب عن بُعد، وتزايد الإقبال عليه من الكوادر البشرية بمختلف تخصصاتهم ومستوياتهم الإدارية، فالتدريب عن بُعد يعد نظاماً جديداً وغير تقليدي، يُمكن المتدرب من تحصيل الفائدة المرجوة دون الانتقال إلى موقع التدريب، كما يُمكن المدرب من توصيل المعلومات والمعارف والمهارات المختلفة ومناقشة المتدربين دون القدوم إليهم، وقد مكن التدريب عن بُعد مشاركة واسعة لفئات الإناث والذكور، وأعطى المتدربين حرية واسعة في اختيار البرامج التي يرغبون بالمشاركة فيها، والوقت الذي يناسبهم، من خلال التطبيقات والغرف الإلكترونية المُخصصة لذلك، كما أن جائحة كورونا وما تبعها من إجراءات سلامة ووقاية في كل بلدان العالم شكل دافعاً للأفراد والمؤسسات للتوجه للتدريب عن بُعد كأحد أهم طرق اكتساب المعرفة والمهارة في مجالات العمل المختلفة، وقد اعتمدت كثير من المنظمات تقنية التدريب عن بُعد لما توفره من وقت وجهد ومال وتُمكن المنظمات والأفراد من تلقي التدريب على أيدي أمهر المدربين حول العالم.

توقفت المؤسسة عن التدريب لأكثر من خمسة أشهر، وتعطل لبرامجها الأساسية التي تقدمها بشكل

بمختلف فئاتهم ومستوياتهم العلمية والعملية (الحمادي، 2014: ص64).

التطور التكنولوجي وثورة الاتصالات انعكست إيجاباً على طرق التدريب ووسائله، فقد تغلبت وسائل التدريب الحديثة على تحديات الجغرافية وأصبح بمقدور المتدرب تلقي الدورة التدريبية التي يرغب بالمشاركة فيها بسهولة ويُسر من خلال البرامج التقنية التي تمكن المتدربين من حضور دوراتهم من أي مكان حول العالم من خلال توفر جهاز رقمي وشبكة عنكبوتية، ولا يتوقف المرء عند المشاركة بالحضور؛ بل يمتد إلى التفاعل بين المدرب والمتدربين وبين المتدربين مع بعضهم البعض، وقد عرف (وهبة، 2011م) التدريب الإلكتروني على أنه: "كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل متدرب يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المتدرب في مجال عمله".

الثورة في تقنية المعلومات ووسائل الاتصال والتقدم التكنولوجي حولت العالم إلى قرية صغيرة تتلاشى فيها الحواجز الزمانية والمكانية، فقربت المسافات وأزالت الحواجز، ووفرت المال، وقد تم استخدام تقنيات الاتصال للتعليم والتدريب، ويعد التدريب عن بُعد (Distance Training) جزءاً من أنظمة التدريب المعتمدة في مؤسسات التدريب ولما يمتلكه من خصائص تحقق الهدف من التدريب، كما أن التوجه إلى التدريب عن بُعد قد أصبح متزايداً لأسباب عديدة من أهمها: قلة التكلفة، وتقريب المسافات، وتوفير الوقت والجهد، وتلقي التدريب على أيدي مدربين مَهرة، والاستفادة من الخبرات الخارجية، وغيرها من الأهداف، كما أدت جائحة كورونا إلى تغيير نمط التدريب، وزيادة التوجه نحو التدريب الإلكتروني لتلافي انتقال الفيروس من خلال التقاء المتدربين في القاعات

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في أثر للتدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.
  3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية داخل القاعة والمتدربين عن بُعد.
- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:
1. التعرف على واقع التدريب في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية الذي تنفذه مؤسسة إبداع.
  2. التعرف على أثر التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية الذي نفذته مؤسسة إبداع.
  3. إبراز فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية يُعزى إلى متغير مكان التدريب (داخل القاعة مع المدرب - التدريب عن بعد).
  4. تقديم مقترحات لتطوير وتحسين جودة التدريب عن بُعد الذي تقدمه مؤسسة إبداع.

#### أهمية الدراسة:

#### تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

1. الأهمية النظرية:
  - الكشف عن الفروق في العوائد التدريبية على المشاركين في دبلوم منظمات المجتمع المدني داخل القاعة (التدريب التقليدي) مقارنة بالمشاركين عن بُعد.
  - اختبار نجاعة وسائل التدريب عن بُعد المستخدمة في دبلوم قيادة منظمات المجتمع المدني.
  - التعرف على الوسائل التدريبية المستخدمة في دبلوم قيادة منظمات المجتمع المدني.

دوري، وقد حالت ظروف انتشار فيروس كوفيدة - 19 دون المقدرة على وجود العدد المرشح للمشاركة في البرامج التدريبية في قاعة التدريب الافتراضي؛ فكان التوجه للاكتفاء بعدد محدود في قاعة التدريب، وبإبقاء المتدربين حضروا البرنامج التدريبي من خلال برامج التواصل بالصوت والصورة (تدريب عن بُعد)، وقد تم تنفيذ برنامج دبلوم قيادة المنظمات الأهلية للفتتين داخل القاعة وعن بُعد في نفس الوقت، وقد تباينت ردود فهل المشاركين حول الفائدة العائدة من التدريب، ورغبة من المؤسسة في اعتماد هذا النمط من التدريب في برامجها؛ كان لا بد من التأكد من تحقيق التدريب عن بُعد للأهداف المرجوة، في ضوء ما سبق يبرز السؤال الرئيس التالي: "ما تقييم واقع التدريب في قاعة التدريب والتدريب عن بُعد في دبلوم قيادة منظمات المجتمع المدني؟"

#### ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع التدريب من وجهة نظر المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية؟
  2. ما أثر التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع من وجهة نظر المتدربين؟
  3. هل يوجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية تعزى لمتغير طبيعة المشاركة (داخل القاعة & المشاركة عن بُعد)؟
  4. ما سبل تطوير جودة التدريب عن بُعد في مؤسسة إبداع من وجهة نظر المشاركين فيه؟
- فرضيات الدراسة:

#### للإجابة عن أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات

#### التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.

## 2. الأهمية التطبيقية:

- الكشف عن وسائل وأدوات وتقنيات حديثة تُسهم في نجاح عملية التدريب عن بُعد.
- الخلوص بتوصيات من شأنها تحسين تجربة مؤسسة إبداع في التدريب عن بُعد.
- يطمح الباحث في ان يسهم هذا البحث في تقديم مقترحات عملية لتطوير التدريب بشكل عام والتدريب عن بُعد بشكل خاص.

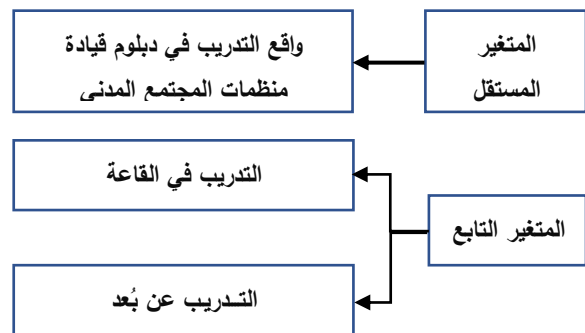
### حدود الدراسة:

تشتمل الدراسة على الحدود التالي:

- الحد الموضوعي: تناولت الدراسة "واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة منظمات المجتمع المدني في قاعة التدريب والمشاركين عن بُعد"
- الحد المكاني: أجريت هذه الدراسة في المحافظات الجنوبية، والمدريين داخل القاعة في محافظات قطاع غزة، والمدريين عن بُعد في مختلف المحافظات الفلسطينية عبر برنامج زوم، وجوجل ميت.
- الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال عام (2020 – 2021) م.
- الحد البشري: طبقت هذه الدراسة على (116) متدرِّبًا، منهم (19) متدرِّبًا داخل القاعة التقليدية، (97) متدرِّبًا تلقوا التدريب عن بُعد (خارج القاعة).

### متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: واقع التدريب في دبلوم قيادة منظمات المجتمع المدني.



المتغير التابع:

التدريب في القاعة.

التدريب عن بُعد.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول الإطار النظري للتعرف على مصطلحات الدراسة ومفهوم التدريب، والتدريب عن بُعد ومزايا وعيوب التدريب، ومكونات منظومة التدريب عن بُعد، والوسائل والتقنيات اللازمة لعملية التدريب عن بُعد، كما سنتناول الحديث حول معهد إعداد القادة في مؤسسة إبداع، ومنهجية التدريب في المعهد، والتدريب عن بُعد الذي ينفذه معهد إعداد القادة.

#### أ. مصطلحات الدراسة:

التدريب: "هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات؛ مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية" (حيدر، 2020: 2).

عرف (Sekiou, 2001: P336) التدريب بأنه: "مجموعة من العمليات والوسائل والتقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن الأفراد من تحسين معارفهم والتغيير في سلوكهم وعاداتهم والاستغلال الأمثل لطاقاتهم، بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى، وأهدافهم الشخصية بالدرجة الثانية، كما يهدف إلى جعل الأفراد يتأقلمون مع المحيط الذي يعيشون فيه، كما يسهم أيضًا بجهلهم يقومون بإتمام العمل بالشكل الذي يناسب الحاضر والمستقبل معًا"

المنظمات الأهلية: عرف (مرجي، 2012م: 6) المنظمات الأهلية بأنها: "مجموعة التنظيمات والمؤسسات والجمعيات الاجتماعية والتطوعية والثقافة والسياسية غير الحكومية والمنفصلة نسبيًا في عملها عن الدولة، مرتكزة على القيم

وأصبح هناك منافسة شديدة بين الدول والشركات على تقديم الجديد في التقنيات والأدوات في شتى المجالات، وقد برزت تقنية التدريب والتعليم عن بُعد كأحد وسائل تلقي المعرفة واكتساب المهارة، وتحسين السلوك.

ساعد استخدام شبكة "الانترنت" على تيسير أساليب جديدة في التعليم والتعلم والتدريب، وقد برزت بمعية هذا الاستخدام مصطلحات جديدة كالتعلم والتدريب الإلكتروني، والتي تُعنى بتوظيف تقنية الانترنت في تعليم الأفراد وتدريبهم عن بُعد باستخدام "الانترنت" مع تخطي قيود الزمان والمكان، وبما يجعل تقدمهم في التعلم والتدريب مبنياً على سرعتهم في الفهم والاستيعاب والتطبيق بحيث تستجيب هذه التقنية للفروق الفردية والثقافية والاجتماعية بين المتعلمين والمتدربين (الموسوي، 2010).

#### ❖ مزايا وعيوب التدريب عن بُعد:

هناك مجموعة من المزايا والعيوب التي يمتاز بها التدريب عن ذكرتها (Ingilis, 2016) في مقالها واستخلصها الباحث من خبرته في مجال التدريب، نذكر منها:

#### أولاً: مزايا التدريب عن بُعد:

- كسر حواجز الزمان والمكان، حيث يستطيع المتدرب تلقي التدريب من أي مكان في العالم شريطة توفر بعض تقنيات وأجهزة الاتصال.
- يستطيع المتدرب تلقي التدريب في الوقت الذي يناسبه دون التأثير على العمل.
- الاستفادة من تجارب أوسع فئة من المدربين والخبراء سواء أكانوا محليين أو دوليين.
- توفير الجهد والوقت الذي يستغرقه السفر أو التنقل، كما يوفر المال لأنه تكلفه التدريب عن بُعد أقل من التدريب التقليدي.
- كسر القيود المفروضة في التدريب التقليدي، وتنوع الأفكار والثقافات من شتى البلدان.

والمعايير الدينية والاجتماعية والسياسية للمجتمع، والتي تهدف إلى خدمة وتحقيق مصالح أفرادها".

#### ب. الإطار النظري.

##### أولاً: التدريب:

الاهتمام بالتدريب من قبل الأفراد والمؤسسات يحظى باهتمام بالغ، ورغبة متزايدة في تلقي برامج تدريبية ترتقي بواقعهم، وتؤهلهم لمجاراة التطور والحدثة المتسارعة، كما أن الثورة التكنولوجية تتطلب التزود بالمهارات والمعارف التي تمكن الأفراد والمؤسسات من مواكبتها للديمومة والاستمرار.

إن التقدم العلمي والتقني الحالي له أكبر الأثر على عملية التعلم، فلم يعد التعلم التقليدي وحده يفي بمتطلبات التقدم العلمي المتسارع في المجالات المختلفة؛ لذا أصبح هناك توجه كبير من قبل الأفراد والمؤسسات للتدريب عن بُعد، والذي يساعد المتدربين للتدريب بسرعه الذاتية وفقاً لقدراته وإمكاناته، دون التقييد بزمان أو مكان أو فئة محددة الأفراد، ويتم ذلك باستخدام الوسائل والوسائط التكنولوجية المختلفة.

يرى حيدر (2020) أن التدريب هو أحد الوسائل التي تم اللجوء إليها من قبل القائمين على إدارة المنظمات لغرض تحسين أداء الموارد البشرية فيها، وإحداث تغييرات سلوكية وذهنية وفنية من أجل مواءمة الاحتياجات الحالية والمستقبلية في المنظمات. تتنوع أشكال التدريب كما يذكرها إسلیم (2014) من حيث الأهداف، وموقع التدريب (داخل وخارج مكان العمل)، والتوقيت وأعداد المشاركين، ومدة التدريب، ومضمون التدريب، ويأتي التدريب عن بُعد ضمن موقع التدريب، فيعتبر التدريب عن بُعد خارج مكان العمل للعاملين.

##### ثانياً: التدريب عن بُعد:

يشهد واقعنا الحالي ثورة تكنولوجية، فالتكنولوجيا الحديثة غزت مناحي الحياة المختلفة،

- يوفر التدريب الإلكتروني التدريب لفئة كبيرة في آن واحد.
- يتميز التدريب عن بعد بسهولة الالتحاق والتسجيل في البرامج التدريبية من خلال نماذج إلكترونية وأنت جالس أمام جهازك النقال أو حاسوبك.
- ❖ عيوب التدريب عن بُعد:
  - فقدان التواصل المباشر بين المدرب والمتدرب مما يفقد المتدربين الحافزية والانتباه.
  - عدم توفر التقنية اللازمة للتدريب عن بُعد في بعض الأماكن.
- جهل البعض في استخدام الحاسوب والأدوات اللازمة للتدريب عن بُعد.
- عدم قناعة بعض المديرين وأرباب العمل في جدوى التدريب عن بُعد وتحقيقه للأهداف المرجوة.
- زيادة عدد المتدربين يضعف من قدرة المدرب على تغطية أجوبة واستفسارات كل المتدربين.
- ❖ مكونات منظومة التدريب عن بُعد:
  - يذكر الحازمي (2016) مكونات منظومة التدريب عن بُعد، حيث تتكون هذه المنظومة من مدخلات، عمليات ومخرجات، والشكل التالي يوضح مكونات هذه المنظومة:

جدول رقم (1): يوضح مكونات التدريب عن بُعد

مخرجات	عمليات	مدخلات
		- المدربون.
		- المتدربون.
		- المنسقون.
		- الدعم الفني.
		- مدير مركز التدريب عن بُعد.
		- برامج التدريب عن بُعد.
		- مركز إدارة التدريب عن بُعد.
		- نظام إدارة التدريب عن بُعد.
		- استراتيجيات التدريب عن بُعد.
	- تحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب عن بُعد.	
	- تصميم برامج التدريب عن بُعد.	
	- تنفيذ برامج التدريب عن بُعد.	
	- تقييم برامج التدريب عن بُعد.	
تحقيق أهداف التدريب عن بُعد.		

جرد بواسطة الباحث 2021م

- المُستخدمة في التدريب التي استخدمت في تنفيذ
- الوسائل والتقنيات المستخدمة في عملية التدريب عن بُعد.
- دبلوم قيادة منظمات المجتمع المدني هي:
- تطبيق "Zoom".
  - تطبيق "Google Meet".
  - تطبيق "Skype".
  - تطبيق "Messenger Meet".
- كما تم إعداد مجموعات على وسائل التواصل الاجتماعي على تطبيقين لسهولة التواصل خلال فترة تنفيذ التدريب والتطبيقين، هما:
- واتس آب (Wats App).
- تبني عملية التدريب عن بُعد على مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تسهم في تحقيق الهدف من التدريب، وهناك تطور في الوسائل التي تستخدم في التدريب عن بُعد، وقد طورت بعض الشركات تقنيات التواصل بالصوت والصورة وأدخلت عليها مجموعة من المزايا مكنت مؤسسات التدريب من تنفيذ دوراتها وبرامجها التدريبية بسهولة، ومن أشهر المنصات

- تليجرام (Telegram).

(مقابلة م. هادي الأحول – مدير معهد إعداد

القادة/مؤسسة إبداع 2021/4/21)

ثالثاً: نبذة عن معهد إعداد القادة بمؤسسة إبداع:

نبعت فكرة إنشاء المعهد إيماناً من مؤسسة

إبداع بدور الشباب وقدرتهم على التأثير والتغيير وقيادة

الأعمال في الميادين المختلفة، يقوم المعهد برفع كفاءة

الملتحقين في تخصصاته المختلفة، للارتقاء بمستوياتهم

المهنية وتزودهم بالمهارات والثقافات المختلفة، تجهيزاً

لهم لتولي مناصب قيادية. ينفذ المعهد برامجه

التدريبية المعدة وفق منهجية علمية على أيدي مدربين

مهرة بالإضافة إلى بعض الأنشطة القيادية التي تعمل

على صقل وبناء شخصية المشاركين في البرنامج، يتم

اختيار المشاركين في البرنامج عبر اختبارات خاصة

ومقابلات، لاختيار أصحاب الإمكانيات الخاصة، ويقوم

المعهد بمنح الدبلوم التدريبي في برامج القيادة والريادة

والقيادة الحكومية والقيادة الدبلوماسية والقيادة

السياسية والقيادة الأمنية وقيادة منظمات المجتمع

المدني. يعتمد معهد إعداد القادة سياسة التدريب

القائم على التفاعل بين المدربين والطلاب، محاولاً

الابتعاد بقدر الإمكان عن الإلقاء والتلقين، مستخدماً

كل أدوات الحقيبة التدريبية، بالإضافة لاستخدام

وسائل تدريبية تعمل على صقل وبناء شخصية

الملتحقين في برامج إعداد القادة ومن هذه الوسائل:

الأبحاث والدراسات، ورش العمل والندوات، الأيام

الدراسية والمؤتمرات، لقاء النُخب، المخيمات المغلقة،

الحمولات التطوعية، الزيارات الميدانية، الدراسة

التحليلية للشخصيات القيادية، المبادرات القيادية،

قيادة مؤسستك ليوم، وغيرها من الأنشطة.

(المصدر: موقع مؤسسة إبداع-creativity.ps – يوليو

2021م)

❖ منهجية التدريب في معهد إعداد القادة.

يعتمد معهد إعداد القادة منهجية تدريبية تلخص

في المراحل التالية:

المرحلة الأولى: الاختيار، وفيها يتم الاختيار من بين

المرشحين من خلال اختبار القدرات الشامل،

والمقابلة الشخصية التي تقيس المهارات السلوكية

والاجتماعية، والمواقف القيادية، وذلكاء المشاركين

وثقافتهم.

المرحلة الثانية: التأهيل، وفيها يتم تزويد المشاركين

بالمهارات والمعارف والخبرات من خلال الدورات

التدريبية والمحاضرات، وورش العمل والأيام

الدراسية، والرحلات، والمخيمات، ولقاءات الخبراء

، والمسؤولين.

المرحلة الثالثة: التكليف، وفيها يتم تكليف

المشاركين في برامج إعداد القادة بمجموعة من

التكليفات التي كالمبادرات القيادية، وتقمص

الشخصية، والعمل المجتمعي، وقيادة الفريق،

والمشاركة بأوراق علمية.

المرحلة الرابعة: التمكين، في هذه المرحلة يتم

تمكين الخريجين من برامج إعداد القادة في مواقع

قيادية بالتوافق مع الجهات الحكومية والأهلية التي

رشحتهم للمشاركة في البرامج التدريبية.

المرحلة الخامسة: قياس الأثر، يتم قياس أثر

التدريب على الخريجين في برامج إعداد القادة من

خلال الخريجين، وأرباب العمل بعد فترة من انتهاء

التدريب.

(مقابلة م. هادي الأحول – مدير معهد إعداد

القادة/مؤسسة إبداع 2021/4/21)

❖ التدريب عن بُعد الذي تنفذه مؤسسة إبداع.

تستخدم المؤسسة تطبيقات التواصل

الحديثة، معتمدة على برنامج (Zoom) كخيار أول،

ثم برنامج (Google Meet) كخيار ثاني، وبرنامج

تطبيق (Skype) كخيار ثالث، وبرنامج (Hangouts)

كخيار رابع، حيث يتم استقطاب الفئة المستهدفة،

وإرسال المادة التدريبية الخاصة بالمدربين وكل

النماذج التطبيقية قبل بداية البرنامج، يتم توفير

جميع مستلزمات البث صوت وصورة (فيديو)

السعودية في الخارج، والتعرف على تجربة التدريب التي ركزت عليها الدراسة ومحاولة نقل الخبرة للميدان التربوي للاستفادة من التجربة في التطوير المهني للمعلمين والمعلمات، واستخدم الباحث المنهج البحثي التاريخي لتوضيح الأحداث الماضية وتأثيرها على الحاضر والمستقبل، وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها ضرورة اعتماد وزارة التربية والتعليم شهادات والتدريب عن بُعد، وتخصيص ميزانية لهذا النوع من التدريب، وتقبل هذا النمط من التدريب في مرافق الوزارة والتوسع في تطبيقه.

3. دراسة (عبد المعطي، أحمد، زراع، أحمد، 2012) "التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية - دراسة تقييمية".

هدفت الدراسة إلى وضع مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني لمدرسي التنمية المجتمعية في مدينة أسيوط بجمهورية مصر العربية، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلا إلى مجموعة من النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني دورًا فعالاً في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مجال تطوير الذات والنمو المهني والتكنولوجي، وأوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التعليم المصرية.

4. دراسة (Hariyati, et al, 2011) "تطوير طريقة التعلم عن بُعد للعاملين في المجال الصحي في جاكارتا والمناطق المحيطة بها".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تطوير التدريب عن بُعد في مدينة جاكارتا بإندونيسيا في قطاع الصحة، وقد تكونت عينة الدراسة من (255) موظفًا في وزارة الصحة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في

للمدرب، والتأكد من جودة الصوت، وعدم وجود مشتتات بصرية، وتتم إدارة التدريب بطريقة تضمن تفاعل المتدربين مع المدرب، والإجابة عن أسئلتهم واستفساراتهم، كما تضمن تقنيات التدريب عن بُعد ممارسة الألعاب والألغاز الفردية، وعرض الصور والفيديوهات، ويتم استخدام البريد الإلكتروني لإرسال النماذج والملفات وغيرها من الأدوات اللازمة للتدريب.

(مقابلة م. هادي الأحول - مدير معهد إعداد

القادة/مؤسسة إبداع (2021/4/21)

أ. الدراسات السابقة.

1. دراسة (خليفة، 2021) "أثر وسائل التواصل عن بُعد على جودة العملية التدريبية في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على مركز جامعة أسيوط"

استهدفت الدراسة بيان أهمية توافر أساليب التدريب عن بُعد إجمالاً كمتغير مستقل وانعكاسها على تكاليف العملية التدريبية، اختيار الزمان والمكان المناسب للتدريب، والتحسين الدوري لأداء العملية التدريبية كإحدى حدة كمتغيرات تابعة، وكان عينة البحث عشوائية عددها (118)، وقد أوضحت الدراسة التأثير المعنوي الإيجابي بين أساليب التدريب عن بُعد بأبعادها المختلفة وجودة العملية التدريبية، وقد أوصت الدراسة بضرورة قياس جودة البرامج التدريبية بصورة دورية، واستخدام أكثر من أداة تواصل في آن واحد لضمان تنفيذ مُتقن للدورات والبرامج التدريبية.

2. دراسة (الحازمي، 2016) "تجربة التدريب عن بُعد لمدارس الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة والمدارس والأكاديميات السعودية في الخارج".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على تجربة التدريب عن بُعد لمدارس الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة والمدارس والأكاديميات

7. دراسة (بلفقيه، 2006) "التدريب عن بُعد كمدخل لتأهيل وتنمية الموارد البشرية - دراسة ميدانية على منسوبات جامعة الملك فهد بن عبد العزيز".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أسلوب التدريب عن بُعد كمدخل لتنمية القوى العاملة وتأهيلها من خلال توضيح أهم مفاهيمه، ومعوقات تطبيقه من مناقشة الصعوبات التي يمكن أن تحد من إمكانية تطبيق هذا الأسلوب من التدريب الحديث، كما هدفت الدراسة إلى التوصل إلى نموذج عملي للباحثة يعرض خطوات محددة يمكن اتباعها لتطبيق التدريب عن بُعد، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، حيث تم توزيع (384) استبانة على منسوبات جامعة الملك فهد بن عبد العزيز، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة توجيه المؤسسات إلى هذا النوع من التدريب وأن مرونة الوقت الخاص بالتدريب من أهم مميزات التدريب عن بُعد إضافة إلى توفير المال والجهد، كما أن أهم السلبيات هي وقوع المتدرب ضحية المراكز الوهمية، وأن هذا النوع من التدريب لا يصلح للتدريب العلمي، وأن بطء سرعة الانترنت يعد من أهم التحديات أمام تنفيذ التدريب عن بُعد.

#### الطريقة والإجراءات

##### 1. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يصفها وصفًا دقيقًا، ويعبر عنها كمنهجًا وكيًا.

##### 2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية الذي نفذته مؤسسة إبداع، وعددهم (116) متدربًا، تخرجوا من دبلوم قيادة منظمات المجتمع المدني.

الدراسة، وقد توصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج من أهمها ضرورة تعزيز التدريب عن بُعد في المجال الصحي في جاكارتا وتطوير البنية التحتية اللازمة لذلك، وضرورة توسيع استخدام التدريب عن بُعد، لأنه يعد مثاليًا في تطوير الكادر العامل في المجال الصحي.

5. دراسة (قطاني، 2008م) "التدريب عن بُعد لتنمية الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على مستشفيات مدينة مكة المكرمة".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى الاستفادة من التدريب عن بُعد لتطوير مستشفيات مكة المكرمة بشكل عام والقطاع الصحي بشكل خاص، والتعرف على واقع استخدام مستشفيات مكة المكرمة للتدريب عن بُعد، ومدى الحاجة لتفعيل هذه التقنية، وما هي معوقات استخدامها؟ واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك إدراكًا عند أفراد العينة لمفهوم التدريب عن بُعد، وأن هناك دورًا للتدريب عن بُعد مقارنةً بالتدريب التقليدي، وأن هناك إمكانية أن يحل التدريب عن بُعد محل التدريب التقليدي.

6. دراسة (Dooley, et al, 2007) "الكفاءات المرتكزة على السلوك: أداة تقييم التدريب عن بُعد".

هدفت الدراسة إلى تقييم وقياس التعلم المدرك في برنامج تدريبي تم تنفيذه بتقنية التدريب عن بُعد، ويعمل على قياس مدى نمو الكفاءات التعليمية عند تدريبهم عن بُعد، وقد أجريت هذه الدراسة في كوستاريكا، واستخدم الباحثون الاستبانة كأداة راسخة لقياس مدى النمو بعد تلقي البرنامج التدريبي، وقد استخدم الباحثون الأساليب الكمية والنوعية لجمع وتحليل المعطيات، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها، أن هناك تقدمًا إيجابيًا في كفاءة المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي، وأوصت بضرورة استخدام التدريب عن بُعد على نطاق واسع.

يعود على عدم استئثار المتدربين داخل القاعة بالأسئلة والاستفسارات على حساب المتدربين عن بُعد، كما أن القاعة المجهزة لتنفيذ التدريب في الدبلوم لا تتسع لأكثر من (27) متدرِّبًا، ويتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الجدول التالي:

### 3. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من عدد (116) من المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية الذي نفذته مؤسسة إبداع، منهم (97) تدربوا عن بُعد، و(19) متدرِّبًا داخل القاعة، حيث إن العدد القليل داخل القاعة

جدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	طبيعة المشاركة
16.4	19	في قاعة التدريب
83.6	97	تدريب عن بُعد (خارج القاعة)
%100	116	المجموع

قليلة جدًا)، وتم تحديد القيم (5،4،3،2،1) لتقابل التقديرات السابقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة، تم حساب درجات الموافقة بحسب مقياس خماسي التدرج، كما هو مبين في الجدول التالي:

### 4. أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة والمقابلات الشخصية كأدوات للدراسة، حيث تتكون الاستبانة من مجموعة من المحاور والفقرات، تبين درجة الموافقة (كبيرة جدًا، كبيرة، متوسطة، قليلة،

جدول رقم (3) مقياس خماسي التدرج

الوزن النسبي		المتوسط الحسابي		درجة الموافقة
إلى	من	إلى	من	
أقل من 36.00	20.00	أقل من 1.80	1.00	قليلة جدًا
أقل من 52.00	36.00	أقل من 2.60	1.80	قليلة
أقل من 68.00	52.00	أقل من 3.40	2.60	متوسطة
أقل من 84.00	68.00	أقل من 4.20	3.40	كبيرة
100.00	84.00	5.00	4.20	كبيرة جدًا

وانتماء الفقرات لأبعاد الاستبانة، ومدى صلاحية هذه الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة، وبذلك تم التأكد من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين.

#### ♦ صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

### 5. صدق أداة الدراسة:

نعني بصدق أداة الدراسة، أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال الطرق التالية:

#### ♦ الصدق من وجهة نظر المحكمين:

تم عرض الاستبانة على عدد (4) من المحكمين من ذوي الاختصاص، من أجل التأكد من سلامة الصياغة اللغوية للاستبانة، ووضوح تعليمات الاستبانة،

تقييم واقع التدريب في قاعة التدريب والتدريب عن بُعد

جدول رقم (4) صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	الدلالة
1	أساليب التدريب والعرض	0.764	0.000	دالة عند 0.01
2	المدرّبون والمادة التدريبيّة	0.809	0.000	دالة عند 0.01
3	تقييم واقع التدريب	0.827	0.000	دالة عند 0.01
4	أثر التدريب على المتدرب	0.745	0.000	دالة عند 0.01

وقد تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال الطرق التالية:

♦ الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول التالي:

يتبين من الجدول السابق أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائيًا، وتفي بأغراض الدراسة.

6. ثبات أداة الدراسة:

نعني بثبات أداة الدراسة، أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريبًا لو طبقت مرة أخرى على نفس المجموعة من الأفراد، أي أن النتائج لا تتغير،

جدول رقم (5) معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

م	المحور	معامل الارتباط
1	أساليب التدريب والعرض	0.936
2	المدرّبون والمادة التدريبيّة	0.882
3	تقييم واقع التدريب	0.915
4	أثر التدريب على المتدرب	0.907
	الاستبانة ككل	0.922

♦ الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، كما هو مبين في الجدول التالي:

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ هي معاملات ثبات دالة إحصائيًا، وتفي بأغراض الدراسة.

جدول رقم (6) معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية

م	المحور	معامل الارتباط	
		قبل التعديل	بعد التعديل
1	أساليب التدريب والعرض	0.787	0.881
2	المدرّبون والمادة التدريبيّة	0.682	0.811
3	تقييم واقع التدريب	0.789	0.882
4	أثر التدريب على المتدرب	0.723	0.839
	الاستبانة ككل	0.746	0.855

الخطأ يساوي (5%)، وهي النسبة المناسبة لطبيعة الدراسة.

#### نتائج الدراسة

##### نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال على ما يلي:

ما واقع التدريب في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع؟ تم الإجابة عن هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالية:

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

##### أساليب الإحصائية المستخدمة:

وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS): (معامل ارتباط بيروسون، معادلة ألفا كرونباخ، طريقة التجزئة النصفية، اختبار "T" للعينة الواحدة، اختبار T-Test، اختبار (One-Way ANOVA) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة.

وقد تم استخدام درجة ثقة (95%) في اختبار كل الفروض الإحصائية للدراسة، بما يعني أن احتمال

جدول رقم (7) تحليل فقرات واقع التدريب

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أساليب التدريب والعرض	3.384	0.923	4.482	0.000	67.685	2	متوسطة
2	المدرّبون والمادة التدريبية	3.798	0.874	9.834	0.000	75.961	1	كبيرة
3	تقييم واقع التدريب	3.591	0.879	7.244	0.000	71.823	2	كبيرة

العملية، بينما من هم خارج القاعة يشاهدون العروض داخل القاعة، لهذه الأسباب درجة الموافقة على أساليب التدريب والعرض جاءت بدرجة متوسطة، وتتقاطع نتيجة الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (قطاني، 2008م) بأن أساليب التدريب في برنامج تأهيل العاملين في مستشفيات مدينة مكة لا ينسجم مع طبيعة العناوين التدريبية التي تحتاج إلى تطبيق عملي أكثر من أسلوب المحاضرة.

● واقع المدرّبين والمادة التدريبية في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (75.961%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، يعزو الباحث رضا المتدربين عن واقع المدرّبين؛ لأن معظم هؤلاء المدرّبين خبراء في مجال العناوين التدريبية التي يقدمونها، ويعملون في نفس المجال، ولديهم خبرة واسعة في مجال التدريب،

تبين من الجدول السابق أن:

● واقع أساليب التدريب والعرض في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (67.685%)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن وجود فئتين مشاركتين في الدبلوم التدريبي، الأولى داخل القاعة والثانية تتلقى التدريبي عن بُعد، وهناك صعوبة حسب رأي المدرّبين في عرض المادة، واستخدام أساليب تناسب الفئتين، ويحاول المدرّبون مراعاة الفئتين عند العرض، كما أن أساليب التدريب المستخدمة داخل القاعة لا تتناسب مع التدريب خارج القاعة، لا سيما أن الأنشطة العملية في التدريب تحتاج إلى توضيحات يمكن أن تكون واضحة لمن هم داخل القاعة أكثر ممن هم خارجها، كما أن المتدربين داخل القاعة يستطيعون عرض أنشطتهم

## تقييم واقع التدريب في قاعة التدريب والتدريب عن بُعد

صحة الفرضية الأولى، ويرى الباحث بأن هذا الواقع مرضي إلى حد كبير، لا سيما أن التدريب يتم لفئتين داخل القاعة وعن بُعد، وهذا يجعل العملية التدريبية أكثر صعوبة مما لو كان التدريب لفئة واحدة فقط، ولا تتفق مع دراسة (بلفقيه، 2006م) في رضا المتدربين عن الدراسة الميدانية على منسوبات جامعة الملك فهد بن عبد العزيز حيث جاءت درجة الرضا متوسطة.

كما أن المادة التدريبية تصل المتدربين قبل بدء التدريب وتحتوي على الأنشطة التدريبية والنماذج، وتحتوي المادة التدريبية (مادة المتدرب) على كل النماذج والمعارف الخاصة بالمتدرب، وتتفق الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (خليفة، 2021م) في رضا المشاركين بدرجة كبيرة عن أداء المدربين في برنامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسيوط.

- واقع التدريب في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (71.823%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وتثبت هذه النتيجة

جدول رقم (8) تحليل فقرات محور تقييم أساليب التدريب والعرض

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تنوعت أساليب التدريب بما يحقق الهدف من التدريب.	3.905	0.932	10.457	0.000	78.103	1	كبيرة
2	تراعي أساليب التدريب إيصال المعلومة والمهارة للمتدربين داخل وخارج القاعة.	3.422	0.952	4.777	0.000	68.448	3	كبيرة
3	تراعي أساليب التدريب بشكل كافي الجانب العملي التطبيقي.	3.129	1.018	1.369	0.174	62.586	7	كبيرة
4	تشجع أساليب التدريب المتدربين على التفاعل.	3.397	1.037	4.117	0.000	67.931	4	متوسطة
5	تراعي أساليب التدريب خصوصية حضور المتدربين (داخل وخارج القاعة).	3.190	1.071	1.908	0.059	63.793	5	متوسطة
6	تراعي أساليب التدريب مستويات المتدربين العلمية والعملية.	3.155	1.076	1.553	0.123	63.103	6	متوسطة
7	تركز أساليب التدريب في الدبلوم على الجانب العملي والتطبيقي.	3.491	0.937	5.647	0.000	69.828	2	متوسطة
	المحور ككل	3.384	0.923	4.482	0.000	67.685		متوسطة

عن أساليب التدريب والعرض في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية، ويعزو الباحث الموافقة المتوسطة عن واقع أساليب التدريب والعرض في الدبلوم إلى أن وجود فئتين تلتقيان التدريب داخل وخارج القاعة التدريبية يجعل

يتبين من الجدول السابق أن:

- واقع أساليب التدريب والعرض في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (67.685%)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة)، برر الباحث أسباب تدني الرضا

بدرجة كبيرة عن أساليب التدريب في برامج التدريب عن بُعد لمدارس الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة والمدارس والأكاديميات السعودية.

- أدنى فقرة رقم (3)، وهي (تراعي أساليب التدريب بشكل كافٍ الجانب العملي التطبيقي)، وقد جاءت بوزن نسبي (62.586%)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة)، وتشير هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من تنوع الأساليب التدريبية؛ إلا أن هذه الأساليب لا تراعي بشكل كافٍ الجانب العملي التطبيقي والمتدربين راضين عنه بدرجة متوسطة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هناك جانباً تطبيقياً يجب أن ينفذ داخل المنظمات لا يتم مراعاته في أثناء التدريب، ويكتفى بالجانب النظري، والأنشطة التدريبية التي تنفذ داخل القاعة التدريبية فقط.

من الصعوبة استخدام أسلوب عرض يتوافق ويرضي الطرفين، ويوصل المعلومة، ويكسب المتدربين المهارة المطلوبة في نفس الوقت، وبالأخص الفئة التي تتدرب عن بُعد.

- أعلى فقرة رقم (1)، وهي (تنوعت أساليب التدريب بما يحقق الهدف من التدريب)، وقد جاءت بوزن نسبي (78.103%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، ويعزو الباحث هذه النتيجة التي توضح رضا المتدربين بدرجة كبيرة عن تنوع أساليب التدريب إلى أن المدربين يستخدمون أكثر من أسلوب في أثناء التدريب كالمحاكاة، وورش التدريب، والمجموعات البؤرية، والمحاضرة، وتقمص الأدوار وغيرها من الأساليب لتوصيل المعلومة وإكساب المهارة وتغيير السلوك، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الحازمي، 2016م) في رضا المشاركين

جدول رقم (9) تحليل فقرات محور واقع المدربين والمادة التدريبية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يستخدم المدربون في الدبلوم التطبيقات العملية على مجالات عمل المتدربين.	3.224	1.080	2.235	0.027	64.483	7	متوسطة
2	يستخدم المدربون وسائل تدريب حديثة تراعي التطور والحدثة.	3.371	1.161	3.438	0.001	67.414	6	متوسطة
3	يتمتع المدربون بالخبرة الكافية في مجال التدريب.	4.121	0.970	12.437	0.000	82.414	2	كبيرة
4	يتمتع المدربون بأساليب مناسب في توصيل المعارف والمهارات والسلوكيات التي يهدف الدبلوم التدريبي إلى تعزيزها.	4.310	0.727	19.405	0.000	86.207	1	كبيرة
5	تميزت المادة التدريبية بالشمولية والحدثة.	3.948	1.045	9.769	0.000	78.966	4	كبيرة
6	راعت المادة التدريبية الجانب النظري والعملي.	3.655	0.997	7.081	0.000	73.103	5	كبيرة
7	راعت المادة التدريبية مستويات المتدربين العمرية والعلمية والعملية.	3.957	0.888	11.599	0.000	79.138	3	كبيرة

تقييم واقع التدريب في قاعة التدريب والتدريب عن بُعد

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	المحور ككل	3.798	0.874	9.834	0.000	75.961	كبيرة	

الفئة المشاركة في التدريب عن بُعد في منطقة

جاكرتا والمناطق المحيطة بها.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال على ما يلي:

ما أثر التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة

المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع؟

تم الإجابة عن هذا السؤال باستخدام اختبار "T"

للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجدول رقم (10)،

وقد تبين من الجدول أن:

◆ أثر التدريب على المتدرب في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (76.355%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). وتعتبر هذه النتيجة مرضية إلى حد كبير لإدارة التدريب، حيث تشير هذه النتيجة إلى رضا كبير من المتدربين عن أثر التدريب، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن الهدف من التدريب قد تحقق طالما أن أثر التدريب على المتدربين كان مرضياً بدرجة كبيرة، كما أن هذه النتيجة تتوافق مع الفرضية الثانية.

◆ أعلى فقرة رقم (1)، وهي (ساعد الدبلوم التدريبي في زيادة المعارف لديك)، وقد جاءت بوزن نسبي (81.207%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، ويرى الباحث أن المعارف في الدبلوم التدريبي قد وصلت إلى المتدربين، وهم راضون عنها بدرجة كبيرة، كما أن المعارف أسهل من المهارات في الوصول لا سيما في التدريب عن بُعد، تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها دراسة (عبد المعطي، أحمد، زراع، أحمد، 2012) في زيادة معارف المشاركين في البرنامج تأهيل معلمي الدراسات الاجتماعية.

◆ أدنى فقرة رقم (6)، وهي (ساعدني الدبلوم التدريبي على ابتكار حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهها)،

تبين من الجدول السابق أن:

واقع المدربين والمادة التدريبية في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (75.961%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، ويعزو الباحث هذه النتيجة من الموافقة الكبيرة عن المدربين والمادة التدريبية إلى أن المدربين خبراء، وأصحاب كفاءة في مجال التدريب، ولديهم الدراية في عمل المنظمات، وهم من يقومون بإعداد المواد التدريبية التي تراعي طبيعة عمل المتدربين والمنظمات التي يعملون بها.

● أعلى فقرة رقم (4)، وهي (يتمتع المدربون بأساليب مناسبة في توصيل المعارف والمهارات والسلوكيات التي يهدف الدبلوم التدريبي إلى تعزيزها)، وقد جاءت بوزن نسبي (86.207%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، هذه النتيجة تؤكد خبرة وقدرة المدربين على إيصال المعلومة، وإكساب المهارة، وتحسين السلوك بالرغم من تنوع الفئات المشاركة في الدبلوم داخل وخارج القاعة التدريبية.

● أدنى فقرة رقم (1)، وهي (يستخدم المدربون في الدبلوم التطبيقات العملية على مجالات عمل المتدربين)، وقد جاءت بوزن نسبي (64.483%)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة)، ويعزو الباحث الموافقة المتوسطة عن هذه النتيجة لتطبيق المدرب معظم الأنشطة العملية على الفئة داخل القاعة التدريبية دون المتدربين عن بُعد، كما أن كبر عدد المتدربين يزيد من صعوبة ضرب الأمثلة على كل المنظمات التي يعمل فيها المتدربين، ولا تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Hariyati, et al, 2011)، في توافق التدريبات التطبيقية في برنامج تأهيل العاملين في المجال الصحي مع احتياجات

وقد جاءت بوزن نسبي (69.138%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، وتشير النتيجة حسب وجهة نظر الباحث إلى أن هناك رصًا بدرجة كبيرة عن أثر التدريب الذي تحقق في مهارة إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي يواجهها المتدربون، وهذا يؤكد تحقق هدف التدريب.

جدول رقم (10) تحليل فقرات محور أثر التدريب على المتدرب

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	ساعد الدبلوم التدريبي في زيادة المعارف لديك.	4.060	0.944	12.092	0.000	81.207	1	كبيرة
2	رفع الدبلوم التدريبي من قدراتك ومهاراتك الإدارية.	3.974	0.785	13.360	0.000	79.483	5	كبيرة
3	أسهم الدبلوم التدريبي في زيادة قدراتك القيادية والتنظيمية.	4.000	0.780	13.805	0.000	80.000	4	كبيرة
4	أسهم الدبلوم التدريبي في صقل شخصيتك وأحدث تغيير إيجابي في طريقة تفكيرك.	3.845	0.881	10.331	0.000	76.897	6	كبيرة
5	أسهم الدبلوم التدريبي في تميّزك في الأعمال التي تقوم بها.	3.741	0.886	9.014	0.000	74.828	8	كبيرة
6	ساعدني الدبلوم التدريبي على ابتكار حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهها.	3.457	0.869	5.665	0.000	69.138	10	كبيرة
7	أكسبك الدبلوم التدريبي ارتقاءً علمياً انعكس على أدائك للأعمال التي تقوم بها.	3.647	0.916	7.601	0.000	72.931	9	كبيرة
8	أسهم الدبلوم التدريبي في إكسابك الخبرة في أداء أعمالك عما كانت عليه قبل التدريب.	3.750	0.903	8.947	0.000	75.000	7	كبيرة
9	عزز الدبلوم التدريبي تقنك بنفسك ونمى قدراتك في علاج نقاط الضعف لديك.	4.043	0.869	12.933	0.000	80.862	2	كبيرة
10	أسهم الدبلوم التدريبي في رفع همتك وعزز الرغبة لديك بالمشاركة في ديبلومات تدريبية جديدة.	4.009	0.909	11.953	0.000	80.172	3	كبيرة
	المحور ككل	3.818	0.795	11.079	0.000	76.355		كبيرة

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال على ما يلي:

هل يوجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في قاعة التدريب والمشاركين عن بُعد في مؤسسة إبداع تعزى لمتغير طبيعة المشاركة؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في قاعة التدريب والمشاركين عن بُعد في مؤسسة إبداع تعزى لمتغير طبيعة المشاركة. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11): الفروقات بالنسبة لمتغير طبيعة المشاركة

المحور	طبيعة المشاركة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
أساليب التدريب والعرض	في قاعة التدريب	19	3.564	0.691	0.927	0.356	غير دالة
	التدريب عن بُعد	97	3.349	0.961			
المدرّبون والمادة التدريبيّة	في قاعة التدريب	19	3.699	0.827	-0.537	0.592	غير دالة
	التدريب عن بُعد	97	3.817	0.886			
تقييم واقع التدريب	في قاعة التدريب	19	3.632	0.712	0.218	0.827	غير دالة
	التدريب عن بُعد	97	3.583	0.911			
أثر التدريب على المتدرب	في قاعة التدريب	19	3.782	0.676	-0.214	0.831	غير دالة
	التدريب عن بُعد	97	3.825	0.819			

\* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (116) ومستوى دلالة (0.05) = (1.984)

تبين من الجدول السابق أن:

◆ قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في جميع المحاور، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في قاعة التدريب والمشاركين عن بُعد في مؤسسة إبداع تعزى لمتغير طبيعة المشاركة، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن هناك نجاحاً في إدارة العملية التدريبية ومراعاة الفئات المشاركة داخل القاعة وخارجها من حيث طرق العرض والمدرّبين وأساليب التدريب والمادة التدريبية، كما تثبت هذه النتيجة نجاح مؤسسة إبداع في إدارة عملية التدريب عن بُعد، كما أن هذه النتيجة تتوافق مع الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة.

نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال على ما يلي:

ما سُبَل تطوير جودة التدريب عن بُعد في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع؟ تم الإجابة عن هذا السؤال من خلال طرح سؤال مفتوح، وقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

- ◆ إعطاء وقت كافٍ للمتدربين عن بُعد لحل التطبيقات العملية.
- ◆ فتح المجال للاستفسار المباشر من المتدربين عن بُعد.
- ◆ تطبيق الأنشطة العملية داخل المنظمات الأهلية لتثبيت المعارف والمهارات.
- ◆ تعريف المتدربين في بداية الدورة بكل تقنيات منصة التدريب لاستثمار جميع إمكانات المنصة.

- ◆ استخدام مجموعات التواصل (واتس اب، تليجرام) بالتوازي مع منصة التدريب للتغلب على الإشكالات التي تطرأ خلال التدريب.
  - ◆ ضرورة استخدام نماذج الجوجل فورم لتعبئة النماذج العملية بدل تعبئتها ورقياً لاستثمار وقت التدريب.
  - ◆ زيادة الفيديوهات والصور التفاعلية لإبقاء المشاركين في البرنامج في حالة تفاعل.
  - ◆ ضرب الأمثلة على المنظمات في كل المحافظات الفلسطينية، وعدم الاكتفاء بضرب الأمثلة على منظمات المتدربين داخل القاعة (محافظة غزة).
  - ◆ تلقي الاستفسارات من المتدربين عن بُعد خلال الحلقات التدريبية، لضمان تثبيت المعارف والمهارات للمتدربين، وليس بعد انتهاء اللقاء التدريبي.
  - ◆ ضرورة التزام المدربين بالمواد التدريبية التي تُسلم مسبقاً للمتدربين، حتى لا يحدث خلل في أثناء التدريب.
  - ◆ ضرورة عرض شاشة الحاسوب والمدرّب في نفس الشاشة لزيادة تركيز المتدربين.
  - ◆ تسجيل اللقاءات التدريبي ورفعها على قناة اليوتيوب لإعادة حضورها لمن يرغب.
  - ◆ تقصير مدة اللقاءات التدريبية لتكون ساعتين على الأكثر لضمان تركيز المتدربين.
  - ◆ تركيز كاميرا ذات جودة عالية على المدرّب، واستخدام سماعات صوت خلال التدريب.
  - ◆ وقوف المدرّب خلال التدريب يحسن من تفاعل المدرّب، على ألا تكون حركته زائدة.
- النتائج والتوصيات**
- أولاً: النتائج.**
- ◆ أظهرت نتائج الدراسة بأن واقع أساليب التدريب والعرض في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (67.685%)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة)، ولا تتفق هذه النتيجة مع الفرضية الأولى في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.
  - ◆ واقع المدربين والمادة التدريبية في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (75.961%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع الفرضية الأولى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.
  - ◆ واقع التدريب في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (71.823%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة) وقد توافقت النتيجة مع الفرضية الأولى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.
  - ◆ (تنوعت أساليب التدريب بما يحقق الهدف من التدريب)، وقد جاءت بوزن نسبي (78.103%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة)، وقد توافقت النتيجة مع الفرضية الأولى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.
  - ◆ (تراعي أساليب التدريب بشكل كافي الجانب العملي التطبيقي)، وقد جاءت بوزن نسبي (62.586%)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة).
  - ◆ واقع المدربين والمادة التدريبية في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (75.961%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وقد توافقت هذه النتيجة مع الفرضية الثالثة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة

◆ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في قاعة التدريب والمشاركين عن بُعد في مؤسسة إبداع تعزى لمتغير طبيعة المشاركة، وقد توافقت النتيجة مع فرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية داخل القاعة والمتدربين عن بُعد.

ثانياً: التوصيات.

التوصيات الخاصة بالمتدربين داخل القاعة التدريبية:

- مراعاة المتدربين داخل القاعة التدريبية وجود متدربين في خارج القاعة (عن بُعد) وعدم الاستحواذ بالأسئلة والاستفسارات.
- التحضير المسبق للمتدربين داخل القاعة للاستفادة القصوى من وقت التدريب.
- ضرورة تحسين وتنوع أساليب التدريب لتشجيع المتدربين على التفاعل.
- الأخذ بعين الاعتبار عند تصميم البرنامج التدريب مستويات المتدربين العلمية.
- العمل على أن تناسب أساليب التدريب مستويات المتدربين المهنية.
- تطبيق الأمثلة والأنشطة العملية على مجال عمل المتدربين.
- إعطاء المدربين المعلومات الكافية حول واقع المتدربين المهني ومستوياتهم الإدارية لمراعاة ذلك عند التدريب.
- ضرورة إتاحة الفرصة مناصفة بين المتدربين في القاعة مع المتدربين عن بُعد.

حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية داخل القاعة والمتدربين عن بُعد.

◆ (يتمتع المدربون بأساليب مناسبة في توصيل المعارف والمهارات والسلوكيات التي يهدف الدبلوم التدريبي إلى تعزيزها)، وقد جاءت بوزن نسبي (86.207%)، وتوافقت النتيجة مع الفرضية الأولى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في واقع التدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.

◆ (يستخدم المدربون في الدبلوم التطبيقات العملية على مجالات عمل المتدربين)، وقد جاءت بوزن نسبي (64.483%)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة)، ولا تتوافق هذه النتيجة بدرجة كبيرة مع الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول واقع التدريب على المشاركين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية داخل القاعة والمتدربين عن بُعد.

◆ أثر التدريب على المتدرب في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية في مؤسسة إبداع جاء بوزن نسبي (76.355%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وتوافقت النتيجة مع الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في أثر للتدريب على المتدربين في دبلوم قيادة المنظمات الأهلية.

◆ (ساعد الدبلوم التدريبي في زيادة المعارف لديك)، وقد جاءت بوزن نسبي (81.207%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).

◆ (ساعدني الدبلوم التدريبي على ابتكار حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهها)، وقد جاءت بوزن نسبي (69.138%)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).

- التركيز على أن يكون حديث المشاركين داخل القاعة التدريبية عبر مكبر الصوت (الميكروفون) للاستفادة من هذه المداخلات والاستفسارات من المتدربين عن بُعد.
- الحرص على أن تكون مدة البرامج التدريبية قصيرة حتى لا يحدث ملل عند المتدربين من طول مدة التدريب.
- ضرورة تركيز كاميرا على المادة التدريبية المعروضة على شاشة العرض.

### المراجع

- إسليم، نبيل عليان. (2014). *أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية* (رسالة ماجستير غير منشورة)، برنامج القيادة والإدارة، البرنامج المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- الحازمي، بندرين عبد الله. (2016). *إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر*، المؤتمر الخامس لإعداد المعلم، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- حجازي، علي، جواد، شوقي. (2008). *وظائف المنظمات مدخل إداري لأبعاد القرن الحادي والعشرين*، ط1، القاهرة: الأهلية للنشر والتوزيع.
- الحمادي، عماد. (2014). *مركز التدريب عن بُعد بمعهد الإدارة العامة نموذج مقترح*، *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 15(26): 249-221.
- حمود، خضر، الخرشة، كاظم (2009). *إدارة الموارد البشرية*، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن.
- حسين، عبد الفاتح دياب. (1996). *دور التدريب في تطوير العمل الإداري*، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية، ط1، القاهرة: مطبعة النيل.
- حيدر، عصام. (2020). *الإجازة في علوم الإدارة*، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
- دره، عبد الباري. (2003). *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات – الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربي المعاصرة*، ط1، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- خليفة، المعتز بالله. (2021). *أثر وسائل التواصل عن بُعد على جودة العملية التدريبية في مراكز تنمية قدرات أعضاء*

- توزيع المداخلات على فترات زمنية كل (10 - 15) دقيقة وعدم المقاطعة خلال تقديم العروض من المدرب.
- التوصيات الخاصة بالمتدربين عن بُعد:
- تحسين أساليب التدريب في برامج التدريب عن بُعد، والحرص على أن تُفعل هذه الأساليب المتدربين.
- ضرورة مراعاة أساليب التدريب خصوصية وجود فئتين داخل القاعة والمتدربين عن بُعد على حد سواء.
- العمل على أن تشمل التطبيقات العملية المتدربين عن بُعد.
- ضرورة إعطاء وقت كافٍ للمتدربين عن بُعد لحل التطبيقات العملية.
- ضرورة فتح المجال للاستفسار المباشر من المتدربين عن بعد.
- العمل على تطبيق الأنشطة العملية داخل المنظمات الأهلية لتثبيت المعارف والمهارات.
- التغلب على الإشكالات التي تقع خلال التدريب، كانقطاع الكهرباء، وفصل شبكة الانترنت.
- ضرب الأمثلة على المنظمات في كل المحافظات الفلسطينية، وعدم الاكتفاء بضرر الأمثلة على منظمات المتدربين داخل القاعة (محافظة غزة).
- تلقي الاستفسارات من المتدربين عن بُعد خلال بث الحلقات التدريبية، لضمان تثبيت المعارف والمهارات للمتدربين، وليس بعد انتهاء اللقاء التدريبي.
- ضرورة التزام المديرين بالمواد التدريبية التي تُسلم مسبقاً للمتدربين، حتى لا يحدث خلل في أثناء التدريب.
- تحسين عملية المونتاج للحلقات التدريبية والتركيز على ما يتم عرضه على شاشة العرض حتى خلال التصوير.

ماجستير غير منشورة)، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية: المملكة العربية السعودية.  
 قطاني، مها. (2008م). *التدريب عن بُعد لتنمية الموارد البشرية – دراسة تطبيقية على مستشفيات مكة المكرمة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.  
 مرتضى، زكي. (2012). دور منظمات المجتمع المدني الفلسطيني في رعاية الشباب بمحافظة غزة، بحث مقدم إلى مؤتمر *الشباب والتنمية في فلسطين مشاكل وحلول*، الجامعة الإسلامية، غزة.  
 الموسوي، علي بن شرف. (2010). *التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج*، مؤتمر تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

#### References:

- Abdul Muti, Ahmed, Zarea, Ahmed. 2012). E-training and its role in the professional development of social studies teachers (evaluation study), *International Journal of Educational Research*, United Arab Emirates University,31(2012): 285-447.
- Al Omran, Afnan, Al Issa, Ghazel. (2021). E-training (distance training): Its justifications, requirements, and obstacles from the point of view of female trainers and trainees, *Arab Journal of Management*, 41(2021): 335-374.
- Al-Hazmi, Bandar bin Abdullah. (2016). Preparing and training the teacher in the light of the demands of development and developments of the era, the fifth conference to prepare the teacher, Faculty of Education, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- Al-Musawi, Ali bin Sharaf. (2010). E-training and its applications in the development of human resources in the education sector in the Gulf States, Conference on ICT

- هيئة التدريس بالتطبيق على مركز جامعة أسيوط، مجلة *البحوث المالية والتجارية*، جامعة بورسعيد، 22(2021): 323-407.
- عبد المعطي، أحمد، زارع، أحمد. (2012). *التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية (دراسة تقييمية)*، *المجلة الدولية للأبحاث التربوية*، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 31(2012): 285-447.
- القطار، ناهض حسن. (2015). *معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العمران، أفنان، العيسى، غزيل. (2021). *التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد): مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات، المجلة العربية للإدارة*، 41(2021): 335-374.
- القشامي، حازم. (2004). *مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات قوات الطوارئ الخاصة: دراسة تطبيقية على قوة الطوارئ الخاصة بمنطقة مكة المكرمة* (رسالة Applications in Education and Training, King Saud University, Saudi Arabia.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. Palgrave.
- Hari Yati Rr, Tutik Sri, Nurachmah Elly & Mulyono Sigit (2011). Developing distance learning method for health practitioner in Jakarta and surroundings Indonesia, *International Journal of Education and policy studies* vol 3 (11), (pp. 191 – 196).
- Durra, Abdelbari. (2003). *Human Performance Technology in Organizations – Theoretical Foundations and Signatures in the Contemporary Arab Environment*, 1st Edition, Cairo: Arab Organization for Administrative Development.
- Esleem, Nabil Eliyan. (2014). *The impact of the training programs in the Institution of Creativity on the building of the Palestinian leadership personality (unpublished master's thesis), the leadership and management program, the joint program between the Academy of*

- Management and Politics and Al-Aqsa University, Gaza, Palestine.
- Gathami, Hazem. (2004). The Compatibility of Training Programs with the Needs of the Special Emergency Forces: An Applied Study on the Emergency Force for the Region of Makkah Al-Mukarramah (Unpublished Master Thesis), Naif Academy for Security Sciences: Saudi Arabia.
- Haider, Issam. (2020). Bachelor's degree in Management Sciences, Syrian Virtual University Publications, Syria.
- Hammadi, Imad. (2014). Distance Training Center at the Institute of Public Administration Proposed Model, *Arab Journal of Security Studies and Training, Naif Arab University for Security Sciences*, 15(26): 249-221.
- Hammoud, Khader, Al-Kharsha, & Kazem (2009). Human Resources Department, Al-Masirah Publishing House, Amman, Jordan.
- Hijazi, Ali, Jawad, Shawky. 2008. The Functions of Organizations Administrative Entry to the Dimensions of the 21st Century, 1st Edition, Cairo: Eligibility for Publication and Distribution.
- Hussein, Abdelfattah Diab. (1996). The role of training in the development of administrative work, series of publications of the Arab Advisory Group, 1st Edition, Cairo: Nile Press.
- Katani, Maha. (2008). Distance Training for Human Resource Development – An <http://studymagazine.com/2010/11/04/seven-benefits-distance-learning>
- Applied Study on Makkah Hospitals (Unpublished Master Thesis), Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- Kim E Dooley, James R Lindner, Larry M Dooley & Meera Alagaraja (2007), Behaviorally anchored competencies: evaluation tool for training via distance, *Human Resource Development International*, Vol 7, Issue 3, (pp. 315-332).
- <https://doi.org/10.1080/1367886042000210958>
- Khalifa, Almutaz Billah. (2021). The Impact of Remote Communication on the Quality of the Training Process in Faculty Development Centers Applied to Assiut University Center, *Journal of Financial and Commercial Research*, University of Port Said, 22(2021): 407-323.
- Marjee, Zaki. (2012). The Role of Palestinian Civil Society Organizations in Caring for Youth in Gaza Governorate presented to the Conference on Youth and Development in Palestine, Problems and Solutions, Islamic University, Gaza.
- The apothecary, Renaissance Hassan. (2015). Obstacles to the implementation of in-service e-training at UNRWA schools in the Gaza governorates, and ways to overcome them, unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza.
- Sekiou and other (2001), "Human Resources Management" 2nd edition From Beock University, Canada, p336.

#### المقابلات:

م. هادي الأحول – مدير معهد إعداد القادة /  
مؤسسة إبداع 2021/4/21

#### المواقع الإلكترونية:

المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية  
[www.hrdiscussion.com/hr124376.html](http://www.hrdiscussion.com/hr124376.html)

موقع مؤسسة إبداع

[www.Ebdaa.ps](http://www.Ebdaa.ps)

مقال (Lisa Inglis, 2016)